



Бр.-Нр. 04-101/2

20.02 2023 год.-VII

Скопје-Шкуп

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ДИРЕКЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ НА КЛАСИФИЦИРАНИ ИНФОРМАЦИИ

Врз основа на член 55 став 2 од Законот за организација и работа на органите на државната управа („Службен весник на Република Македонија“ бр.58/00, 44/02, 82/08, 167/10, 51/11 и „Службен весник на Република Северна Македонија 96/19 и 110/19) член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место (Службен весник на РМ бр. 79/2013 и 147/2015 година) в.д. директорот на Дирекција за безбедност на класифицирани информации донесе:

**ПРАВИЛНИК
ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО**

Член 1

Со овој Правилник подетално се разработуваат со закон утврдените права, обврски и одговорности кои го уредуваат односот помеѓу Работодавачот и вработените, како и односот помеѓу самите вработени во Дирекцијата, а во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и во просториите на работодавачот, потоа мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место кај самиот работодавач, како и обезбедување здрава работна средина.

ДЕФИНИЦИИ

Член 2

Вознемирување на работно место претставуваат активности и дејствија со кои се поттикнува или се наведува на психичко и/или полово вознемирување.

Психичко вознемирување на работно место е секое негативно однесување од поединец или група, кое се повторува во континуитет, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, чувство на пониженост, а чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Полово вознемирување е секое вербално, невербално или физичко однесување со полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на

вработениот, а кое предизвикува непријатност или чувство на страв или пониженост.

Вршител на вознемирување на работно место може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување без оглед на нивното својство – одговорно лице во правното лице/работодавач, вработен или група вработени кај работодавачот или трето лице со кое вработениот или работодавачот доаѓа во контакт при извршување на работите на работното место и кое со своето негативно и селективно однесување врши психичко и/или полово вознемирување.

Место на вознемирување е работното место на вработениот, работното место на кое вработениот е упатен да работи од страна на работодавачот или било кое друго место во службените простории на работодавачот на кое е изложен на психичко и/или полово вознемирување.

Време на вознемирување на работно место се смета времето во рамките на работното време.

ОПШТИ ОДРЕДБИ

Член 3

Забранет е секаков вид на психичко и/или полово вознемирување на работното место.

Член 4

Субјекти на кои се однесува и се применува овој Правилник се:

- Работодавачот т.е. одговорното лице во правното лице
- Вработените во Дирекцијата кои склучиле важечки договор за вработување
- Надворешни лица ангажирани со договор на дело, авторски договор или друг вид на договор, кои извршуваат работи за потребите на Работодавачот.

Член 5

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа на работно место во здрава работна средина под услови со кои се обезбедува почитување на неговото достоинство, интегритет и здравје.

Работодавачот е должен да ги преземе потребните мерки за спречување и заштита на вработениот и лицата ангажирани со соодветни договори кои извршуваат работи кај работодавачот од вознемирување на работното место, во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Член 6

Однесувања и активности кои не се сметаат за вознемирување на работно место се следните:

- Поединечните акти донесени од страна на Работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кој вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон.
- Оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договор за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд.
- Секое неоправдано правење на разлика или нееднакво постапување спрема вработениот (дискриминација) кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита согласно закон и
- Повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите имаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот.

Член 7

Превентивни мерки за заштита од вознемирување на работно место кои Работодавачот е должен да ги им ги обезбеди на вработените се следните:

- Да ги информира вработените пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос за мерките и постапката за заштита од вознемирување, како и за содржината на овој Правилник.
- Да ги преземе сите потребни законски мерки за спречување и заштита од вознемирување на работно место.

ПРЕТХОДНА ПОСТАПКА

Член 8

Претходната постапка претставува обид за надминување на спорната ситуација без поведување на постапка за заштита пред работодавачот односно пред належниот суд.

Целта на Претходната постапка е решавање на настанатата спорна ситуација без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работното место со цел таквото однесување веднаш да престане.

Вработениот во Дирекцијата или лицето ангажирано со договор на дело, авторски или друг вид на договор и кој извршува работи кај Работодавачот, а кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место е должен со писмено предупредување да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му

укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и спротивно на Законот и овој Правилник.

ПОВЕДУВАЊЕ НА ПОСТАПКА

Член 9

Вработениот во Дирекцијата или лицето ангажирано со договор за извршување на работни активности кај работодавачот, кој смета дека е изложен на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работното место до работодавачот, во согласност со Законот за заштита од вознемирување на работното место и овој Правилник.

Вработениот во Дирекцијата или лицето ангажирано со договор за извршување на работни активности кај работодавачот, кој смета дека е изложен на вознемирување може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходно писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот.

Доколку однесувањето на вршителот на вознемирувањето не престанало и по писменото предупредување од страна на вознемируваното лице, таквото однесување од страна на вознемируваното лице ќе биде сметано за вознемирување на работното место.

Член 10

Барањето се поднесува во писмена форма до одговорното лице во Дирекцијата (директорот).

Барање може да поднесе и друго лице (претставник на синдикатот, претставник од одделението за управување со човечки ресурси, претставник на вработените) по добиена писмена согласност од страна на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место.

Барањето од став 1 на овој член потребно е да содржи:

- Податоци за подносителот на барањето,
- Податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, ако не е подносител на барањето
- Податоци за вработениот за кој се смета дека врши вознемирување.
- Краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работното место.

- Зачестеност и траење на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување.
- Наведување на факти и докази.

Барањето се поднесува најдоцна **во рок од шест месеци** од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работното место.

Со истекот на овој рок правото за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место застарува.

Член 11

Работодавачот односно одговорното лице во Дирекцијата е должно **веднаш, а најдоцна во рок од 8 (осум) дена** од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат вработен како взаемно прифатливо лице за посредник.

Ако страните не можат да се спогодат за избор на посредник, одговорното лице на правното лице е должно во наредниот рок од 8 (осум) дена по истекот на рокот во кој им е предложено посредување на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник.

Од денот на доставувањето или недоставувањето на ова известување, започнува да тече рокот од 15 (петнаесет дена) за поднесување на тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работното место.

Претходната постапка за заштита од вознемирување на работното место кај работодавачот не е задолжителна согласно Законот за заштита од вознемирување на работното место.

Член 12

Постапката за посредување кај работодавачот е **итна и затворена за јавноста**.

Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин за да помогне на страните да постигнат спогодба.

Во постапката за посредување, на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува вработениот односно претставник на вработените од организационата единица на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување.

Постапката за посредување посредникот треба да ја заврши во рок од 15 (петнаесет) дена.

Податоците прибрани во текот на постапката можат да се соопштуваат само на учесниците во постапката и нивното изнесување на трети лица претставува повреда на работните обврски.

Член 13

Страните можат да се спогодат за начинот на кој ќе се спроведува постапката.

Посредникот во текот на постапката освен со засегнатите страни со кои може да води заеднички или одвоени разговори, може да направи разговори и со трети лица кои се предложени како сведоци од засегнатите страни.

Посредникот е должен да изготви извештај за секое преземено дејствие за направените разговори со засегнатите страни и со сведоците предложени од нивна страна.

УСПЕШНО ПОСРЕДУВАЊЕ (ПОСТИГНУВАЊЕ НА СПОГОДБА)

Член 14

Ако постапката за посредување е успешна и страните се спогодиле, посредникот во рок од 3 (три) дена од денот на завршувањето на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препораки за вршителот на вознемирување на работно место и за работодавачот, за престанок на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите за продолжување на вознемирувањето на работното место, преместување на вработениот во друга работна просторија во објектите на Дирекцијата.

Спогодбата ја потпишуваат посредникот и двете засегнати страни.

Работодавачот е должен да постапи по препораките од спогодбата.

НЕУСПЕШНО ПОСРЕДУВАЊЕ

Член 15

При неуспешно посредување, посредникот е должен во рок од 3 (три) дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба односно дека посредувањето е неуспешно.

Писменото известување за неуспешното посредување се доставува до двете страни и до работодавачот.

ЗАПИРАЊЕ НА ПОСТАПКАТА

Член 16

Ако во текот на постапката за посредување страните со писмена изјава се откажат од понатамошното водење на постапката, посредникот е должен во рок од 3 (три) дена од добивањето на изјавите да донесе заклучок за запирање на постапката.

Посредникот, заклучокот го доставува до работодавачот и двете засегнати страни.

Член 17

Ако на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, според мислењето на овластена здравствена установа која врши дејност од областа на медицина на трудот, му е нарушена здравствената состојба поради вознемирувањето на работното место, работодавачот е должен до завршување на постапката за заштита од вознемирување на работното место, вработениот привремено да го премести во друга работна просторија.

Член 18

На вработен кој врши вознемирување на работно место или го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место, работодавачот може да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина односна за повреда на работните обврски во согласност со закон и колективен договор.

Доколку вработениот на кого му била изречена мерка, во рок од 6 (шест) месеци повторно изврши вознемирување, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување согласно закон.

Член 19

Поведувањето постапка за заштита од вознемирување на работното место, како и учеството во истата во својство на сведок не може да биде основ за ставање во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос.

Член 20

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд.

Споровите поведени согласно Законот имаат карактер на работни спорови.

Во постапката по споровите за заштита од вознемирување на работно место се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка.

Член 21

За штетата, која на вработен му е предизвикана како последица од вознемирување на работното место, одговорно е лицето кое ја причинило истата.
(Лична одговорност за штета)

Член 22

Кога од страна на вработен кој знаел или би требало да знае дека не постојат причини за поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место, а иницирал поведување на ваква постапка со намера за себе или за некој друг да прибави материјална или нематеријална корист или да нанесе штета на трето лице, истиот прави злоупотреба на правото на заштита од вознемирување на работното место.

Член 23

Овој Правилник стапува во сила со денот на неговото донесување.
Правилникот ќе биде објавен и на официјалната WEB страница на Дирекцијата за безбедност на класифицирани информации.

в.д.ДИРЕКТОР
Стојан Славески



ДИРЕКЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ НА
КЛАСИФИЦИРАНИ ИНФОРМАЦИИ

ДО
Директор

**БАРАЊЕ ЗА ПОВЕДУВАЊЕ ПОСТАПКА ЗА ПОСРЕДУВАЊЕ
ОД СТРАНА НА ЛИЦЕТО КОЕ СМЕТА ДЕКА Е ИЗЛОЖЕНО НА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ**

ПОДАТОЦИ ЗА ПОДНОСИТЕЛОТ/КАТА НА БАРАЊЕТО

Име и презиме	
Работно место	
Одделение/Сектор	
Контакт-телефон и e-mail	
Своерачен потпис	

**ПОДАТОЦИ ЗА ВРАБОТЕНИОТ/АТА КОЈ/А СМЕТА ДЕКА Е ИЗЛОЖЕН/А НА
ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО, АКО НЕ Е ПОДНОСИТЕЛ НА БАРАЊЕТО**

Име и презиме	
Работно место	
Одделение/Сектор	
Контакт-телефон и e-mail	

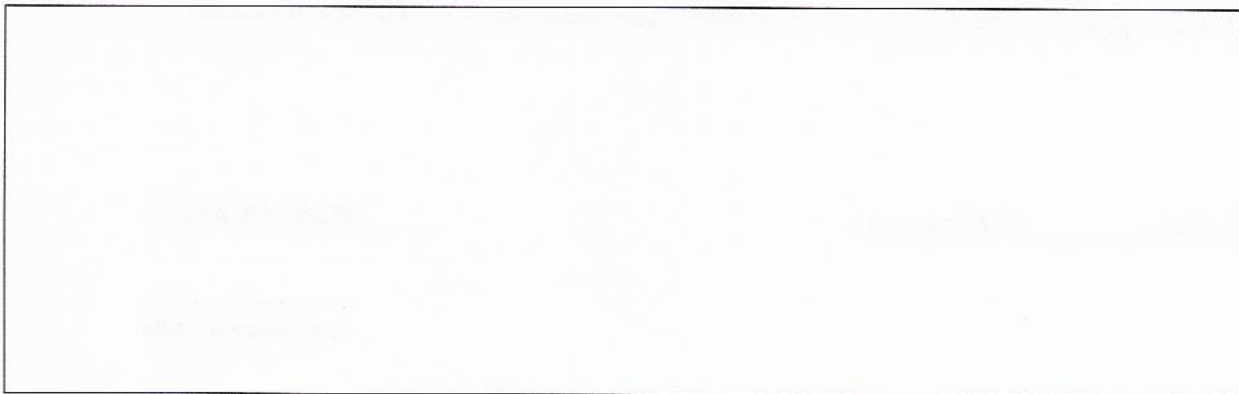
ПОДАТОЦИ ЗА ВРАБОТЕНИОТ/АТА ЗА КОГО/КОЈА СМЕТА ДЕКА ВРШИ
ВОЗНЕМИРУВАЊЕ

Име и презиме	
Работно место	
Одделение/Сектор	
Контакт-телефон и e-mail	

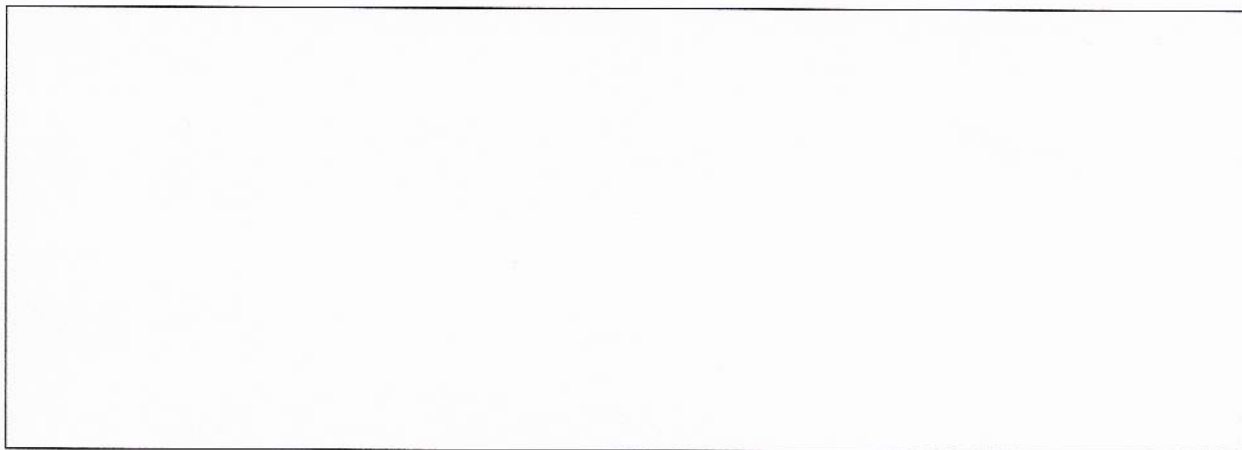
КРАТОК ОПИС НА ОДНЕСУВАЊЕТО ЗА КОЕ ОПРАВДАНО СЕ СМЕТА ДЕКА ПРЕТСТАВУВА
ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО

--

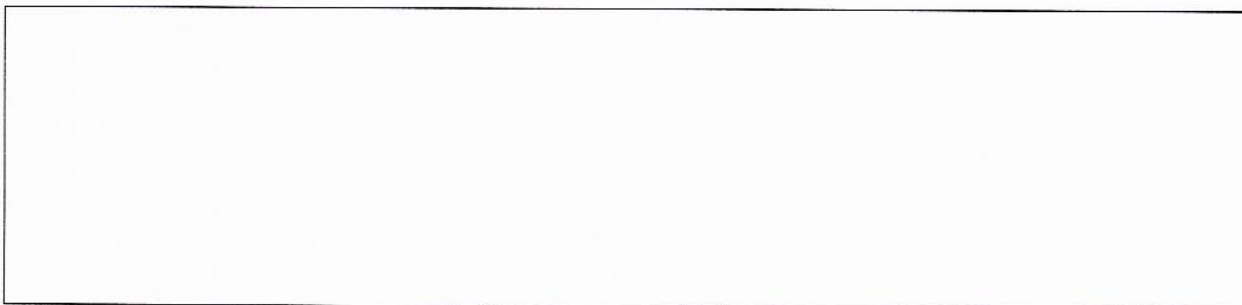
ЛОКАЦИЈА, ВРЕМЕ, ВРЕМЕТРАЕЊЕ, ЗАЧЕСТЕНОСТ НА ОДНЕСУВАЊЕТО КОЕ СЕ СМЕТА ЗА ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНОТО МЕСТО, КАКО И ДАТУМОТ КОГА ПОСЛЕДЕН ПАТ Е ИЗВРШЕНО ТОА ОДНЕСУВАЊЕ



НАВЕДУВАЊЕ НА ДОКАЗИ И ФАКТИ



ОСТАНАТО



Напомена: Податоците кои ги доставувам се веродостојни и истите ги давам под целосна морална, материјална и кривична одговорност.

Писменото барање може да се поднесе најдоцна **во рок од шест месеци** од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работното место.

Датум _____ 202_ година

ПОДНОСИТЕЛ

Своерачен потпис

ДИРЕКЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ НА
КЛАСИФИЦИРАНИ ИНФОРМАЦИИ
Скопје

ДО
ДИРЕКТОР

ПИСМЕНА СОГЛАСНОСТ

(од вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место)

Јас, _____ распореден на работно место
име и презиме

_____ во Одделение _____

_____ СЕКТОР _____

_____ ја давам оваа писмена согласност на: _____
претставник од синдикатот, претставник од човечки ресурси

во мое име да поднесе Барање за поведување на постапка за вознемирување на работно место до директорот на Дирекцијата за безбедност на класифицирани информации.

Место и датум

Скопје _____ 202__ година

ДАВАТЕЛ НА СОГЛАСНОСТ

Своерачен потпис

1910

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

RESEARCH REPORT

ON THE THEORY OF THE ...

BY ...

1910

CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS

1910

...

...

...

...

...

...

...

ДИРЕКЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ НА
КЛАСИФИЦИРАНИ ИНФОРМАЦИИ
Скопје

ИЗЈАВА

Согласно член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место
(Службен весник на РМ бр.79/2013 и 147/2015) јас, _____

име

_____, вработен/а во Дирекцијата за безбедност на
презиме

класифицирани информации, изјавувам дека сум запознаен/а со мерките и
постапката во врска со заштитата од вознемирување на работното место и со
правата, обврските и одговорностите на работникот и работодавачот.

_____202_ година

ИЗЈАВИЛ

своерачен потпис

